



**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**  
**FACULTAD DE MEDICINA**  
**UNIDAD DE POSGRADO**  
**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN EN ENFERMERÍA**

**Clima organizacional y desempeño del enfermero(a) en**  
**Centro Quirúrgico de dos instituciones de salud de**  
**Lima-2017**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro  
Quirúrgico

**AUTOR**

Mysoline ROJAS ALIAGA

**ASESOR**

Tula Margarita ESPINOZA MORENO

Lima - Perú

2017

## RESUMEN

**AUTOR:** Lic. MYSOLINE ROJAS ALIAGA

**ASESORA:** Mg TULA M. ESPINOZA MORENO

**Objetivo:** determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de las enfermeras(os) de centro quirúrgico. **Metodología:** Investigación cuantitativa, descriptiva correlacional y transversal. Se aplicó un cuestionario de dos secciones a 35 enfermeros(as) de centro quirúrgico de dos instituciones de salud de Lima. **Resultados:** El Clima Organizacional no evidencia diferencias significativas entre quienes lo consideran malo 39%, regular 31% y bueno 30%. sumando regular y malo la mayoría 70% lo considera como tal. Los componentes o dimensiones (estructura, responsabilidad, política de estímulos, estilos de supervisión, motivación y situación laboral), están como de regular a malo por más del 68% de enfermeras a excepción de la situación laboral que por 55% es regular a malo y 45% como bueno. El Desempeño Laboral, es considerado por 46% como muy bueno, por 41% para Mejorar y por 13% como débil. La dimensión Técnica es considerado para 71%, como muy buen desempeño laboral, siendo desempeños laborales a mejorar en la dimensión profesional para 48% y en la dimensión personal. **Conclusiones:** 1. Aceptamos la Ho: el clima organizacional no influye sobre el rendimiento laboral, con un 95% de certeza y 0.5 % de error. 2. La mayoría considera el clima organizacional como malo a regular. No comprobándose la hipótesis específica. 3. En Clima Organizacional; Las dimensiones estructura, responsabilidad, política de estímulos, estilos de supervisión, motivación y situación laboral están consideradas como regular a malo, con un ligero asomo de bueno en situación laboral. 4. La mayoría considera al desempeño laboral como Muy bueno, seguido de desempeño laboral a mejorar y un porcentaje muy pequeño como débil desempeño laboral. Comprobándose la hipótesis específica planteada. 5. En desempeño laboral; la dimensión técnica es considerada por la mayoría como muy buen desempeño laboral, mientras que la dimensión profesional y personal están consideradas como desempeños laborales a mejorar.

**PALABRAS CLAVES:** Clima Organizacional, Desempeño Laboral. El desempeño en enfermeras quirúrgicas. El Clima organizacional en centro quirúrgico.

## SUMMARY

**AUTHOR:** Lic. MYSOLINE ROJAS ALIAGA

**ADVISER:** Mg TULA M. ESPINOZA MORENO

**Objetives:** the influence of the climate determines organizational in the labor performance of the enfermeras (you) of surgical center. **Methodology:** quantitative Investigation, descriptive correlacional and trasversal. There was applied a questionnaire of two sections to 35 nurses (ace) of surgical center of two institutions of health of Lima. **Results:** The Climate Organizacional does not demonstrate significant differences between those who it consider 39 % to be bad, to regulate 31 % and good 30 %. Regular and bad addend the majority 70 % considers it as such. The components or dimensions (structure, responsibility, politics of stimuli, styles of supervision, motivation and labor situation), they are like of regulating villain for more than 68 % of nurses with the exception of the labor situation that for 55 % is to regulate villain and 45 % as well. The Labor Performance, it is considered by 46 % as very well, by 41 % To improve and for 13 % as weak person. The Technical dimension is considered for 71 %, as very good labor performance, being labor performances to improving in the professional dimension for 48 % and in the personal dimension. **Conclusions:** 1. We accept the Ho: the climate organizacional does not influence the labor performance, with 95 % of certainty and 0.5 % of mistake. 2. The majority considers the climate organizacional as badly to regulating. The hypothesis not being verified it specifies. 3. In Climate Organizacional; The dimensions he structures, responsibility, politics of stimuli, styles of supervision, motivation and labor situation are considered like to regulate villain, with a light glimpse of well at labor situation. 4. The majority considers to the performance labor as very good, followed by labor performance to improving and a very small percentage as weak labor performance. There being verified the specific raised hypothesis. 5. In labor performance; the technical dimension is considered by the majority as very good labor performance, whereas the professional and personal dimension is considered by them to be labor performances to improving.

**KEYWORDS:** Climate Organizacional, Labor Performance. The performance in surgical nurses. The Climate organizacional in cenmtro surgical.